

**INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**  
**CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR**

**2008/2009**



**TII**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DA FORÇA AÉREA PORTUGUESA.**

**CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS DO QUADRO  
PERMANENTE - UM MODELO PARA O FUTURO**

**MANUEL COELHO FERNANDES**  
**CAP/TS**



**INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

**CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS DO QUADRO  
PERMANENTE – UM MODELO PARA O FUTURO**

**CAP/TS MANUEL COELHO FERNANDES**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS FA

Lisboa 2009



**INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

**CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS DO QUADRO  
PERMANENTE – UM MODELO PARA O FUTURO**

**CAP/TS Manuel Coelho Fernandes**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS FA

Orientador: TCOR/PILAV Sérgio Pereira

Lisboa 2009



## **Agradecimentos**

Ao meu Orientador, Sr. TCR/PILAV Sérgio Pereira, pelo seu apoio incondicional e disponibilidade.

Aos oficiais que acederam a ser entrevistados e aos sargentos que voluntariamente responderam aos inquéritos.



## Índice

Introdução .....	1
1. Enquadramento Conceptual .....	3
a. Modelos de Formação .....	3
b. Conceptualização de currículo .....	5
c. A construção curricular .....	6
2. Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente .....	8
a. Enquadramento legal .....	8
b. Caracterização do curso .....	11
3. Desenho do estudo .....	13
a. Metodologia .....	13
b. Análise dos Resultados .....	14
Conclusões .....	26
Bibliografia .....	30

## Índice de Anexos

Anexo A -Corpo de conceitos .....	A-1
Anexo B - Inquérito .....	B-1
Anexo C - Entrevista .....	C-1
Anexo D - Entrevista .....	D-1



## Resumo

A formação constitui uma das componentes essenciais das Forças Armadas e, em particular, da Força Aérea Portuguesa, para garantir a sua capacidade operacional e o cumprimento com sucesso das suas missões, tanto ao nível nacional como internacional.

O Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente é ministrado no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea e tem como objectivo preparar os seus militares, de forma a responder às suas necessidades operacionais. Contudo, a constante evolução tecnológica dos seus meios exige a reestruturação da formação inicial dos sargentos.

Na verdade, a reestruturação do Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente, cuja base de sustentação assenta na necessidade de actualização de conteúdos e de superação de lacunas, apesar de se apresentar como uma intenção permanente da Força Aérea, tem-se, no entanto, revelado de difícil concretização prática.

Com efeito, o actual modelo de formação está desajustado relativamente às exigências das actuais épocas. As qualificações conferidas aos cursos de sargentos não trazem mais-valias relativas à aquisição de competências. Desses problemas realça-se a repetição de matérias ministradas no Curso de Formação de Praças em Regime de Contrato.

Esta investigação permitiu concluir que o modelo vigente do curso de formação de sargentos, com a sua estrutura e conteúdos curriculares, não corresponde às efectivas funções desempenhadas pelos sargentos.

A alteração ao presente modelo de formação dos sargentos exige matérias e acções de valorização técnica profissional daqueles militares, com previsão do exercício de funções de complexidade e responsabilidade acrescidas. Para que, por um lado, os militares revelem satisfação e realização profissional e, por outro, vise as expectativas da Instituição relacionadas com o desempenho após o respectivo curso.



## **Abstract**

Training is an important component of the Armed Forces, particularly of the Portuguese Air Force. It is essential to ensure the operational capability and to successfully accomplish the missions both nationally and internationally.

The sergeants Course is taught at the Center for Military and Technical Training of Air Force and it aims to prepare its military in order to meet their operational needs. However, the constantly changing technological demand of the air technologies creates a constant need to restructure the sergeants' initial training.

Thus, the restructuring of the sergeants' course in an attempt to overcome its flaws and out dated contents has been an ongoing intention of the Air Force which sometimes has been difficult to do.

The current model of training is inappropriate with respect to the requirements of the current times. The qualifications acquired do not bring improvements on skills acquisition. One of these problems is the repetition of subjects taught in the Corporal's Training Course.

This research concluded that the current training model for the sergeants' course, its structure and curricular content does not match the actual needs of the tasks performed by the sergeants.

The changes to this type of sergeants' training require adequate technical training and preparation for more complex activities. These changes should entrance the professional satisfaction and proficiency of the military and, at the same time, give them tools to answer the needs of the Air Force.



### **Palavras-chave**

Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente, modelo de formação do curso de formação de sargentos, necessidades funcionais, competências, estrutura curricular, valorização pessoal.





## **Lista de Abreviaturas**

ABST – Abastecimento

APT – Área de Projecto Tecnológico

BF – Bandas e Fanfarras

CEMFA – Chefe do Estado-Maior da Força Aérea

CET – Curso de Especialização Tecnológica

CFMTFA – Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea

CFS – Curso de Formação de sargentos

CFS/QP – Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente

CFP/RC – Curso de Formação de Praças em Regime de Contrato

CMI – Construção e Manutenção de Infra-estruturas

DINST – Direcção de Instrução

EMFAR – Estatuto dos Militares das Forças Armadas

ESEL – Escola Superior de Enfermagem de Lisboa

FAP – Força Aérea Portuguesa

MGEN – Major General

MGEN/PILAV – Major General Piloto Aviador

MAJ – Major

MAJ/TMMA – Major Técnico de Manutenção de Material Aéreo

MMA – Mecânicos de Material Aéreo

MMT – Mecânicos de Material Terrestre

MELECT – Mecânicos de Electricidade

MELECA – Mecânicos de Electrónica

MELIAV – Mecânicos de Electricidade e Instrumentos de Avião

MARME – Mecânicos de Armamento e Equipamento

MUS/CLAR – Músicos e Clarins

OPCOM – Operadores de Comunicações

OPMET – Operadores de Meteorologia

OPCART – Operadores de Circulação Aérea e Radaristas de Tráfego

OPRDET – Operadores de Radaristas de Detecção

OPINF – Operadores de Informática

OPSAS – Operadores de Sistemas de Assistência e Socorros

PA – Polícia Aérea



PDINST – Programa de Instrução

QP – Quadro Permanente

1 SAR – Primeiro-sargento

2 SAR – Segundo-sargento

SAS – Secretariado e Apoio dos Serviços

TCOR/PILAV – Tenente-coronel Piloto Aviador

UE – União Europeia

VCEMFA – Vice-chefe do Estado-Maior da Força Aérea



## Introdução

*“Não continuar a fazer hoje o que vem de ontem, mas fazer hoje, o que é necessário para amanhã”.*

Tenente-General Mimoso e Carvalho

Após o fim da guerra em África, verificou-se uma inversão da composição dos efectivos do Quadro Permanente (QP) da Força Aérea Portuguesa (FAP) em relação a conscritos e voluntários, tendo o número destes últimos sido reduzido face aos efectivos do QP. Consequentemente, na classe de sargentos aumentou em larga escala o número de especialidades, passando de oito em 1952 para as dezoito que actualmente se verificam.

A crescente complexidade associada às exigências da Instituição implica, actualmente, a necessidade de formação inicial mais diferenciada e específica aos futuros sargentos do QP de forma a melhorar a sua proficiência no cumprimento da missão da FAP. Paralelamente, na sequência das decisões a nível da União Europeia (UE), importa não esquecer a evolução do ensino nacional, nas diversas vertentes – básico, secundário e superior - como consequência do Tratado de Bolonha.

Face à necessidade de incorporação das normas educacionais nacionais no seio castrense e às crescentes exigências técnicas associadas ao cumprimento da Missão, a FAP tem procurado alterar as estruturas curriculares do Curso de Formação de Sargentos do QP, visando o reconhecimento académico e profissional dos seus militares pelo Ministério da Educação. Neste contexto, importa, obviamente, que na formação inicial seja salvaguardado que os conteúdos são orientados para as actividades funcionais e profissionais de sargento que o formando irá exercer no futuro.

Embora o acesso ao curso de formação de sargentos do QP se processe em duas modalidades (9º ano e 12º ano de escolaridade), no âmbito deste nosso trabalho apenas iremos desenvolver os aspectos relacionados com a segunda modalidade. A frequência do curso, além de permitir ao militar ingressar num dos quadros especiais de sargentos da Força Aérea, também lhe atribui a certificação de qualificação profissional de nível 3 da União Europeia, de acordo com a legislação em vigor<sup>1</sup>. O estudo da modalidade com o 12º ano deve-se essencialmente ao Despacho do GENVCCEMFA de 14JUN06, exarado na

---

<sup>1</sup> Referido na Portaria nº 145/2002, 15 de Fevereiro



Informação nº 23958, de 07ABR06, da DINST<sup>2</sup>. A formação inicial dos sargentos deverá ser alicerçada nesta conjuntura, tendo em conta que se pretende uma optimização de recursos e meios, materiais e humanos, de modo a atingir maior eficiência e eficácia na formação.

O objectivo deste trabalho é efectuar uma avaliação do modelo do Curso de Formação de Sargentos do QP tendo em conta a sua adequação face às necessidades funcionais da FAP.

O estudo realizado será desenvolvido segundo o método de investigação em Ciências Sociais proposto por Raymond Quivy, e terá como **pergunta de partida** a seguinte questão:

- **O actual modelo de formação do Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente está adequado às actuais necessidades funcionais da Força Aérea?**

Desta pergunta, de referência para todo o trabalho, deverão surgir outras a que a investigação procurará dar resposta:

- **O curso de formação de sargentos do QP confere as competências específicas necessárias ao desempenho das funções?**
- **Na estrutura curricular do curso de formação de sargentos do QP existem matérias que já tenham sido ministradas ao longo da formação adquirida anteriormente?**

Após a definição da pergunta de partida e das derivadas, surgirão as hipóteses de trabalho, cuja validação será concretizada no desenvolvimento:

- H1 – O Curso de Formação de Sargentos do QP garante a satisfação dos militares que o frequentam;**
- H2 – As competências conferidas pelo actual modelo do CFS não respondem às necessidades funcionais da FA requerendo alteração da sua estrutura curricular;**
- H3 – Existem matérias que são repetidas ao longo do percurso de formação dos sargentos;**
- H4 – O curso de formação de sargentos do QP não está estruturado para o vector de desenvolvimento pessoal.**

---

<sup>2</sup> «A partir de 2009, existirão muito poucos candidatos com o 9º ano, porque aqueles com estas habilitações foram incorporados antes de 2004. Assim em 2009, não fará sentido organizar um concurso para o CFS/QP versão 9º ano»



Para que a terminologia deste trabalho seja perceptível foram desenvolvidos alguns conceitos básicos<sup>3</sup>.

A validação das hipóteses será executada recorrendo a inquérito por questionário e entrevista, aplicados aos sargentos que concluíram a formação inicial, na modalidade com o 12º ano nos últimos quatro anos, frequentada no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA). Para além deste inquérito, serão também entrevistados elementos que directa ou indirectamente são responsáveis pelo assunto, nomeadamente o Director da Direcção de Instrução e o Director da Área de Formação de Sargentos no CFMTFA.

No primeiro capítulo deste trabalho pretende-se, por uma lado, abordar a concepção de modelo de formação e o enquadramento conceptual do respectivo currículo, e, por outro lado, procura-se efectuar uma análise curricular dos perfis profissionais de especialidades de sargentos da FAP, bem como o desenvolvimento de outros conceitos essenciais para validar as hipóteses.

O segundo capítulo é dedicado à abordagem do Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente, seguida do enquadramento legal do curso e sua caracterização.

No capítulo subsequente, o terceiro, apresenta-se a metodologia base aplicada e a análise dos resultados que servirão para validar as hipóteses previamente estabelecidas.

Por fim, a última parte do trabalho será conferida às conclusões e recomendações.

## **1. Enquadramento Conceptual**

### **a. Modelos de Formação**

Qualquer organização educativa/formativa (escolas, centros de formação, etc.) utiliza nas suas estratégias de formação modelos que definem toda a estrutura do seu funcionamento.

Nos dias de hoje, todas as organizações tentam a responder aos desafios com que se deparam formando os seus recursos humanos em conformidade com as respectivas necessidades de funcionamento. De uma forma geral, persiste a ideia actual da formação ao longo da vida, o que veio alterar o paradigma de uma formação inicial alargada, que seria aplicada sem grandes alterações da estratégia.

---

<sup>3</sup> Ver anexo A



O significado deste novo paradigma, releva numa construção de modelos de formação em que os objectivos se devem centrar numa aprendizagem permanente, preparando os formandos para uma auto-formação após este processo inicial.

Toda a valorização dos modelos de formação é baseada numa óptica onde as competências de cada um, se vão aplicando ao longo de vários processos durante toda a vida. Na perspectiva de Leitão (2002:75), «(...) *o grande desafio que se abre às nossas sociedades e aos sistemas de formação e educação [...] é a aceitação de que a aprendizagem tem lugar permanentemente, ao longo de toda a vida, em múltiplos tempos e nos mais diversos locais*».

Este pressuposto de organização da formação implica também a mudança nos próprios modelos, sendo que um modelo centrado em competências para cada momento da evolução na formação é fundamental para o desenvolvimento de todo o processo.

Na opinião de Trigo (2002: 25) as competências a que os modelos de formação devem atender, as competências para a acção, assumem-se como o núcleo onde todas se conjugam, nomeadamente as científicas, as técnicas e tecnológicas, mas também as comportamentais. Isto é, uma globalidade de competências que deverão ser consideradas em todos os modelos de formação.

Na verdade, esta perspectiva de modelos de formação parece introduzir uma ideia de dinamismo, de movimento, ou seja, de algo que está sempre em construção e reconstrução, nem mais nem menos do que um processo activo no qual se vive um ciclo de adaptação permanente.

A este propósito fará igualmente sentido descrever, ainda que de forma necessariamente breve, o que Nogueira (2002: 82) denomina de “pilares essenciais” na formação de adultos, e como tal, na perspetivação de qualquer modelo de formação. Assim, segundo aquele autor existem cinco pilares essenciais: um pilar globalizador que centra a sua perspectiva no indivíduo e no grupo, observando as dinâmicas culturais ou sociais em que está inserida; um pilar activo, no qual se dá conta que a pessoa é um sujeito integrante no processo formativo, em plena actividade ao longo de todo o processo; um pilar indutivo, uma vez que o ser humano parte do concreto para a generalização; um pilar participativo, já que o indivíduo está integrado, ou seja, é membro activo e participador em todo o processo de formação; e, por último, um pilar grupal, dado que a pessoa parte sempre da relação de pertença



a um grupo para estabelecer contextos de desenvolvimento no seu plano de formação.

Esta enumeração de modelos de formação, far-se-á com maior ou menor sucesso consoante o diagnóstico, os processos de desenvolvimento e toda a avaliação num contexto específico onde decorra a formação.

#### **b. Conceptualização de currículo**

O termo currículo é utilizado com múltiplas e diferentes acepções. Numa abordagem global, a palavra currículo é proveniente do latim ‘currere’, significa caminho, jornada, trajectória, percurso a seguir.

Na perspectiva de Cardoso (1987), 1918 marca o nascimento do currículo, como uma área, já com alguma autonomia, dentro do fenómeno educativo. Foi neste ano que Bobbit escreveu ‘*The curriculum*’, um marco determinante para o desenvolvimento curricular.

Caswell e Campbell (1935), por sua vez, incluíram na definição de currículo, a globalidade das experiências dos alunos que tivessem uma orientação do professor. No ano seguinte, Rugg apresentou a concepção de currículo associada ao programa integral da escola. Anos mais tarde, em 1949, Tyler, ao abordar os princípios básicos do currículo, fala pela primeira vez em conceitos como “objectivos educacionais”, “selecção e organização das experiências de aprendizagem” e “avaliação”.

Nas concepções behavioristas, dos anos 50 e 60, onde Tyler, Bloom e Bandura aparecem como protagonistas, *«o currículo é concebido como um conjunto de resultados de aprendizagem pelos quais a escola é responsável. Esses resultados devem ser definidos em termos comportamentais precisos, constituindo o produto que deve ser medido»*<sup>4</sup>.

Nos anos 60, Lee & Lee conceptualizaram o currículo em termos de aprendizagens dos formandos, na procura de uma permanente auto realização, sendo relacionada com uma estratégia, através da qual as organizações educativas tentam satisfazer os objectivos educacionais. Em 1962 Taba chama a atenção para o facto de o currículo ser um plano para a aprendizagem.

Em 1975 Tanner & Tanner conceptualizam, por sua vez, o currículo como uma reconstrução de conhecimentos e de experiências desenvolvidas de forma

---

<sup>4</sup> Fernandes et al (1992: 83)



sistemática, sob uma orientação da escola, para que o educando possa desenvolver o seu próprio domínio de conhecimentos e experiências.

Para Januário (1988), o sentido tradicional do currículo equivale ao plano de estudos. Salientamos a perspectiva conceptual de Ribeiro (1990), em que o currículo é englobado numa forma de planeamento do acto educativo, surgindo nele os objectivos, os conteúdos e os processos. A conceptualização do currículo de uma forma abrangente, aparece em Bonboir (1992), englobando *«o que é ensinado, no conteúdo e na forma, os objectivos, incluindo critérios de avaliação, a organização e estrutura dos estudos, sua duração e a graduação da progressão»*<sup>5</sup>. Na perspectiva de Pacheco (1996), outra definição de currículo é dada por autores como Gimeno, Zabalza, Stenhouse, Caswell ou Rugg, onde o conceito já não aparece ligado a um planeamento, com uma previsão total, *«mas como um todo organizado em função de questões previamente planificadas, do contexto em que ocorre e dos saberes, atitudes, valores, crenças, que os intervenientes trazem consigo, com a valorização das experiências e dos processos de aprendizagem»*<sup>6</sup>.

Também Rodrigues (1993) considera o conceito de currículo de natureza polissémica, abarcando as *«suas diversas fases, desde a concepção (planificação, projecto e desenvolvimento), até à sua realização ao nível das salas de aula e à sua validação»*<sup>7</sup>.

Na nossa perspectiva, corroboramos o conceito de currículo de Ribeiro (1990) onde existem objectivos, conteúdos e processos de formação, baseados num planeamento para a concretização do seu desenvolvimento.

### **c. A construção curricular**

Qualquer que seja a conceptualização de currículo, existe uma organização para a sua elaboração, onde aparecem as diversas fases. Para Taba (1962), a elaboração de um currículo, necessita das seguintes etapas: *«Identificação das necessidades educacionais, definição de objectivos, escolha de conteúdos, preparação dos conteúdos, selecção das experiências de aprendizagem, e que organização e determinação dos métodos de avaliação do ensino»*<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Pacheco (1996: 17)

<sup>6</sup> Idem, Ibidem (1996:16)

<sup>7</sup> Rodrigues, Estrela e Nóvoa (1993: 23)

<sup>8</sup> Idem, Ibidem (1992: 98-99)





Ribeiro (1990), salienta, por seu turno, que as componentes fundamentais para a organização curricular, finalidades e objectivos, matérias e conteúdos, estratégias, actividades e avaliação, deverão aparecer num planeamento curricular, de forma equilibrada, havendo no entanto modelos que privilegiam uma ou mais componentes, em detrimento de outros.

César Coll (1989), citado por Carvalho e Diogo, diz-nos que *«o caminho que leva à formulação de uma proposta curricular é mais o fruto de uma série de decisões que o resultado da aplicação de princípios firmemente estabelecidos e unanimemente aceite»*<sup>9</sup>.

No que diz respeito à organização curricular das especialidades do Curso de Formação de Sargentos (modalidade 12º ano), importa notar que ela compreende uma componente militar e técnica, obedecendo a padrões globais e específicos, para os quais se equaciona o seu perfil profissional.

Após a designação duma especialidade, todos os perfis profissionais descrevem a área/domínio da respectiva actividade, umas mais desenvolvidas do que outras, sendo, no entanto, bem explícitos do campo global do seu objecto de trabalho.

De seguida surgem as actividades, sempre organizadas em relação aos domínios anteriores, utilizando uma amplitude de verbos para as várias acções exigidas, verbos de amplitude global (analisar, avaliar, ...) ou de amplitude mais específica da acção a realizar (efectuar, executar, ...). Por exemplo, para o perfil profissional de Mecânico de Material Terrestre do QP são descritas vinte e quatro actividades englobadas em dois domínios.

Ainda em relação a esta descrição de actividades salientamos a utilização de actividades com apenas uma acção (utilização de um verbo) e com duas acções (seleccionar e preparar, estabelecer e executar, programar e controlar)

A dimensão das competências surge a seguir, organizada em saberes, “saber fazer” e “saber ser”. A organização dos saberes no tocante à construção do perfil profissional, aparecem estruturados quer em saberes gerais, comuns a várias especialidades (enunciar ... Inglês, Matemática, ...), quer nos específicos, relacionados com o âmbito do domínio da sua actividade. A estruturação destes saberes enquadra-se numa perspectiva das actividades descritas anteriormente.

---

<sup>9</sup> Carvalho e Diogo p. 76



O objectivo destes saberes irá reflectir-se naquilo que o perfil profissional designa de “saber fazer” – uma descrição pormenorizada de acções específicas que se exige ao formando realizar após a interiorização de saberes de carácter teórico. Efectivamente, todas as acções a desenvolver enquadram uma componente de âmbito teórico para que consigam executar a respectiva acção – o “saber fazer”. Na prática, o saber apenas é justificado pelo saber fazer.

Por último, além do saber teórico, seguido da sua aplicabilidade, há que ter a noção da forma da sua acção no meio envolvente, na sua relação com os outros, isto é, há que incutir no perfil profissional um “saber ser”, tão importante e determinante quanto no processo de formação como na sua aplicação profissional.

Nesta descrição curricular salientamos ainda a enumeração das condições gerais de exercício, onde destacamos os requisitos individuais essenciais para a construção do perfil profissional.

Todas as descrições dos perfis profissionais desenvolvem de forma criteriosa todos os âmbitos referidos atrás, levando a um conhecimento eficaz dos objectivos pretendidos.

Com este desenvolvimento curricular todo o processo formativo está facilitado, quer no seu desenvolvimento, quer em toda a organização da sua avaliação.

## **2. Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente**

A admissão à frequência do Curso de Formação de Sargentos do QP é efectuada por concurso, a que podem candidatar-se praças em regime de contrato que satisfaçam determinadas condições, impostas pela legislação aplicável.

Este concurso visa escolher os candidatos que revelem melhores aptidões e qualificações para acesso ao CFS/QP, permitindo realizar uma primeira selecção de perfis adequados para a vida militar. Por outro lado, ao proporcionar o ingresso de praças na categoria de sargentos, rentabiliza os investimentos formativos realizados de forma directa ou indirecta na categoria de praças.

### **a. Enquadramento legal**

Segundo o Artigo 260º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), «(...) o ingresso na categoria de sargentos faz-se no posto de segundo-



*sargento [...], de entre os militares [...] que obtenham aproveitamento no curso de sargentos do QP (...)» da respectiva especialidade, concedendo-lhes uma qualificação profissional de nível 3. Importa ter em conta que os CFS/QP são reconhecidos pelo Ministério da Educação pela Portaria conjunta com o Ministério da Defesa Nacional<sup>10</sup>.*

Porém, considerando que alguns dos CFP/RC, nomeadamente para as especialidades de OPMET, SAS E MELECA, são já certificados com o nível 3, admite-se que no futuro o CFS/QP venha a possibilitar a qualificação profissional a um nível superior, por exemplo o nível 4 da União Europeia, que garanta a aquisição de competências de forma a contribuir para o exercício de funções de maior complexidade. Refira-se a este propósito que o nível 4 de qualificação profissional obtém-se através da conjugação de uma formação secundária, geral ou profissional, com uma formação técnica, pós-secundária, de alto nível, conhecimentos e capacidades que pertencem ao nível superior, não exigindo, em geral, o domínio dos fundamentos científicos das diferentes áreas, o que permite responsabilidades de concepção, execução e de gestão, bem como as candidaturas ao ensino superior, através dos concursos especiais de acesso<sup>11</sup>.

Segundo o Director da Área de Formação de Sargentos MAJ Francisco Beirolas, ao nível da execução os conhecimentos tecnológicos são necessários ao cumprimento das funções específicas de cada uma das especialidades, pelo que os cursos de especialização tecnológica poderão constituir um compromisso entre uma formação académica mais aprofundada com vista à obtenção de graus académicos e um conhecimento prático adequado ao desempenho da função<sup>12</sup>.

Os cursos de formação das diversas especialidades ministradas no CFMTFA são regulados por legislação própria<sup>13</sup> e distribuídos por três áreas funcionais: Operações, Manutenção e Apoio.

A área de Operações integra as especialidades de Operadores de Comunicações (OPCOM), Operadores de Meteorologia (OPMET), Operadores de Circulação Aérea e Radaristas de Tráfego (OPCART) e Operadores de Radaristas de Detecção (OPRDET).

<sup>10</sup> Portaria nº 145/2002, 15 de Fevereiro

<sup>11</sup> De acordo com o Decreto-Lei nº 88/2006, 23 de Maio

<sup>12</sup> Tópico da entrevista ao MAJ Francisco Beirolas

<sup>13</sup> Referida na Portaria nº 145/2002, 15 de Fevereiro



A área de Manutenção integra as especialidades de Mecânicos de Material Aéreo (MMA), Mecânicos de Material Terrestre (MMT), Mecânicos de Electricidade (MELECT), Mecânicos de Electrónica (MELECA), Mecânicos de Electricidade e Instrumentos de Avião (MELIAV), Mecânicos de Armamento e Equipamento (MARME).

A área de Apoio integra as especialidades de Operadores de Informática (OPINF), Operadores de Sistemas de Assistência e Socorros (OPSAS), Abastecimento (ABST), Construção e Manutenção de Infra-estruturas (CMI), Polícia Aérea (PA), Secretariado e Apoio dos Serviços (SAS) e Bandas e Fanfarras – Músicos e Clarins (MUS/CLAR).

A formação inicial dos sargentos do Serviço de Saúde é transversal aos Ramos e rege-se por legislação semelhante às escolas civis. Esta formação está a ser ministrada na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL), no pólo Calouste Gulbenkian, através de protocolo de cooperação entre a ESEL e a Escola do Serviço de Saúde Militar.

O Artigo 278º do EMFAR, refere que os sargentos, de uma maneira geral, desempenham funções nos comandos, forças, serviços, unidades e órgãos da Força Aérea, de acordo com as respectivas especialidades e postos, bem como o exercício de funções que respeitam à Força Aérea no âmbito das Forças Armadas, em quartéis-generais do comando de forças conjuntas ou combinadas e ainda outros departamentos do Estado.

Os cargos e funções de cada posto, previstos nos regulamentos internos e na estrutura orgânica onde os sargentos estiverem colocados são, genericamente e sem prejuízo de outros cargos ou funções que lhe foram superiormente determinados, os seguintes, no âmbito da Forças Armadas:

- Sargento-mor, elemento do estado-maior pessoal do CEMFA e VCEMFA, funções de planeamento, organização, inspecção, coordenação de recursos humanos e materiais ao nível dos órgãos de apoio dos comandos funcionais, unidades de base, grupo e equivalentes; funções de instrução e condução do pessoal; outras funções de natureza equivalente;
- Sargento-chefe, chefia técnica na área de desempenho da sua especialidade, funções de supervisão, controlo e instrução; coordenação e execução avançada de funções técnicas da sua especialidade; outras funções de natureza equivalente;



- Sargento-ajudante, coordenação e execução de funções técnicas da sua especialidade; funções relativas ao controlo dos sectores de material, de pessoal e de instrução, outras funções de natureza equivalente;
- Primeiro-sargento e segundo-sargento, execução de funções técnicas da sua especialidade; funções de instrução e outras funções de natureza equivalente.

#### **b. Caracterização do curso**

Os sistemas de armas utilizados pela FAP sempre tiveram características de elevada especificidade tecnológica, daí que desde sempre a Organização tenha sentido a necessidade de ter nas suas fileiras recursos humanos com um nível de profissionalização adequado, capazes de operar e tirar o melhor rendimento dos meios, impondo, por tal razão, características muito particulares na formação que é necessário ministrar.

Com a entrada em vigor da Lei do Serviço Militar<sup>14</sup> em 2000, a FAP passou a recrutar para as fileiras praças exclusivamente para o regime de contrato. Embora a legislação considere o regime de voluntariado, os tempos de permanência neste regime são demasiado curtos e não compensam a formação que é exigida. Na FAP, a categoria de sargentos do QP é sustentada por praças oriundas do regime de contrato.

Assim, a formação na FAP deverá ser uma vertente relevante em qualquer modelo de carreira, tendo em vista a melhoria da proficiência dos militares e o desenvolvimento da sua progressão na carreira.

A Lei das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar<sup>15</sup> define que «os militares têm o direito e o dever de receberem treino e formação geral, cívica, científica, técnica e profissional, inicial e permanente, adequados ao pleno exercício das funções e missões que lhe forem atribuídas» e igualmente que «os militares têm ainda o direito e o dever de receber formação de actualização, reciclagem e progressão, com vista à sua valorização humana e profissional e à sua progressão na carreira».

Também o EMFAR refere, no nº 2 do Artigo 280º, que «O curso de formação inicial destina-se a ministrar preparação adequada ao ingresso no QP de sargentos e ao exercício de funções correspondentes aos respectivos quadros especiais».

<sup>14</sup> A Lei nº 174/99, de 21 de Setembro entrou em vigor a 19 de Novembro de 2000 com a publicação do Regulamento da Lei do Serviço Militar, aprovado pelo DL nº 289/00, de 14 de Novembro

<sup>15</sup> Aprovado pela Lei nº 11/89, de 01 de Junho, refere por exemplo no nº 1 e nº2 do Artº 12º



Actualmente subsistem militares habilitados com o 9º ano<sup>16</sup> e o 12º ano de escolaridade a frequentar o CFS/QP. Enquanto para os primeiros, o curso tem uma duração de três anos com um estágio de três meses no último ano do curso, para os segundos o curso tem a duração de um ano lectivo, incluindo, ainda, a frequência de um estágio de três meses com a finalidade de exercitar, através de formação caracterizada pela aplicação prática, os conhecimentos, as capacidades e as atitudes do formando para o desempenho das funções que lhe irão ser posteriormente atribuídas no âmbito da sua especialidade.

Os conteúdos curriculares na modalidade com o 9º ano<sup>17</sup> conciliam as especificidades militares com os modelos dos cursos tecnológicos das escolas profissionais. Compreendem uma componente de formação geral, científico-tecnológica, e uma outra militar e técnica que integra uma Área de Projecto Tecnológico (APT). O último curso desta modalidade terminará em 2011.

Os formandos do 3º ano do CFS, da modalidade com o 9º ano consideram-se do mesmo curso dos da modalidade 12º ano, ingressando, portanto, em simultâneo no respectivo quadro especial, nos termos previstos no EMFAR<sup>18</sup>. Este ano comum entre as duas modalidades de ingresso, compreende, para além das disciplinas que reúnem matérias específicas de cada uma das especialidades, a APT. Esta APT consiste na defesa, perante um júri, do resultado dos conhecimentos profissionais adquiridos, devendo o formando saber mobilizar e articular as aprendizagens adquiridas, principalmente nas disciplinas das componentes de formação científico-tecnológica, militar e aeronáutica. Na prática, serve para avaliar, de forma integrada, os conhecimentos adquiridos durante a formação<sup>19</sup> em ambas as modalidades. A preparação, realização e avaliação da APT é da responsabilidade da Área de Formação de Sargentos.

---

<sup>16</sup> Por Despacho do CEMFA de 24 de Abril de 2008, exarado na Informação nº 10798, de 21 de Abril de 2008, a partir do ano de 2009, inclusive, é vedado o concurso de acesso ao CFS/QP, às praças habilitadas com o 9º ano de escolaridade

<sup>17</sup> Portaria nº 145/2002, 15 de Fevereiro

<sup>18</sup> Portaria nº 304/2004, 23 de Março. O disposto no artº 33º do Regulamento foi aplicável somente a partir do ano lectivo 2003-2004

<sup>19</sup> Referido na Portaria nº 1307/2003, 25 de Novembro



### 3. Desenho do estudo

#### a. Metodologia

Apresentada a problemática, importa agora responder à pergunta de partida e derivadas e validar as hipóteses formuladas.

Para a investigação das hipóteses formuladas optou-se pela realização de dois instrumentos: o inquérito por questionário<sup>20</sup> e a entrevista<sup>21</sup>.

Em relação ao primeiro, é composto por cinco questões de caracterização da amostra, quatro questões fechadas de escolha múltipla, e uma questão aberta onde foi solicitado ao inquirido uma justificação. Relativamente às entrevistas, são compostas por sete questões de resposta livre, apesar de serem entrevistas estruturadas.

A escolha destas duas técnicas de recolha de dados prendeu-se com o facto de ser uma maneira simples de interpretação dos dados, no caso do questionário, e de obtenção de informações tendencialmente mais objectivas e concisas através da entrevista.

Desta forma, foi seleccionada, para responderem ao questionário, uma amostra de 115 militares, todos da classe de sargentos, que terminaram o CFS/QP 12º ano, independentemente da especialidade e idade, tornando-se, assim, numa amostra intencional.

Para a análise dos dados, especialmente do questionário, foi utilizada a estatística descritiva, com recurso à observação de gráficos e quadros que permitem uma descrição sumária e objectiva dos resultados obtidos. Para a análise da última questão do questionário, optou-se pela análise de conteúdo das respostas, técnica que permite agrupar as respostas em indicadores, permitindo, assim, retirar conclusões sobre as justificações mais frequentes apresentadas pelos militares.

Convém referir que este tipo de análise estatística não permite retirar inferência para o futuro. Tal facto prende-se principalmente com a natureza do estudo e dos próprios dados obtidos, uma vez que se pretende obter uma resposta para um problema actual. Desta forma, o estudo realizado deve ser visto apenas como indicador de uma situação actual, podendo os resultados obtidos ser utilizados para a tomada de decisão a curto prazo.

---

<sup>20</sup> Ver anexo B

<sup>21</sup> Ver anexo C e D



A entrevista estruturada foi realizada ao Director da Direcção de Instrução e ao Director da Área de Formação de Sargentos no CFMTFA, através de correio electrónico.

## b. Análise dos Resultados

### Caracterização da Amostra

Responderam ao inquérito 115 militares que concluíram o Curso de Formação de Sargentos QP, na vertente do 12º ano, com uma média de idade de vinte e nove anos. Relativamente à sua caracterização por sexo, verificou-se que a maioria dos inquiridos (78,9%) era do sexo masculino.

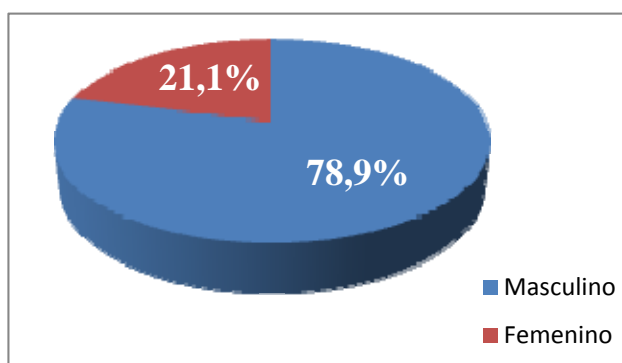


Gráfico 1 - Sexo dos Inquiridos

Quanto ao posto, 73% dos inquiridos são 2SAR e 27% são 1SAR da Força Aérea. É importante realçar que este facto torna-se relevante para este estudo, uma vez que sendo esta amostra constituída maioritariamente por 2SAR, implica que saíram do CFMTFA há pouco tempo, tendo um conhecimento de causa mais recente do que aqueles que realizaram o curso de CFS há mais tempo.

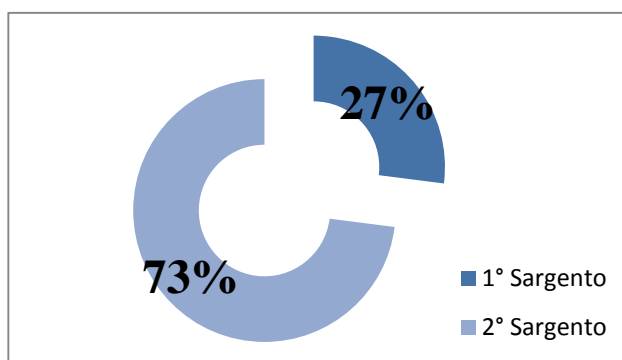


Gráfico 2 - Posto dos Inquiridos





Em relação à especialidade, e como podemos observar no quadro 1, uma grande fatia dos inquiridos pertence ao SAS (26,1%) e aos MMA (20,9%). As restantes especialidade estão representadas, mas de forma pouco significativa.

**Quadro 1 – Tabela de Frequências de Especialidades**

	Frequência das respostas	Percentagem	Percentagem Acumulada
MARME	8	7	7
SAS	30	26,1	33
PA	9	7,8	40,9
MELIAV	6	5,2	46,1
MMT	4	3,5	49,6
OPMET	2	1,7	51,3
MMA	24	20,9	72,2
MELECT	5	4,3	76,5
MELECA	5	4,3	80,9
OPCOM	2	1,7	82,6
OPINF	3	2,6	85,2
OPSAS	3	2,6	87,8
ABST	5	4,3	92,2
BF	8	7	99,1
OPCART	1	0,9	100
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	

Por último, os militares foram questionados relativamente ao tempo que decorreu após o termo do CFS/QP e tal como tinha sido constatado anteriormente, a maioria dos inquiridos têm menos de dois anos de serviço (62,3%) depois de terem terminado o CFS/QP.

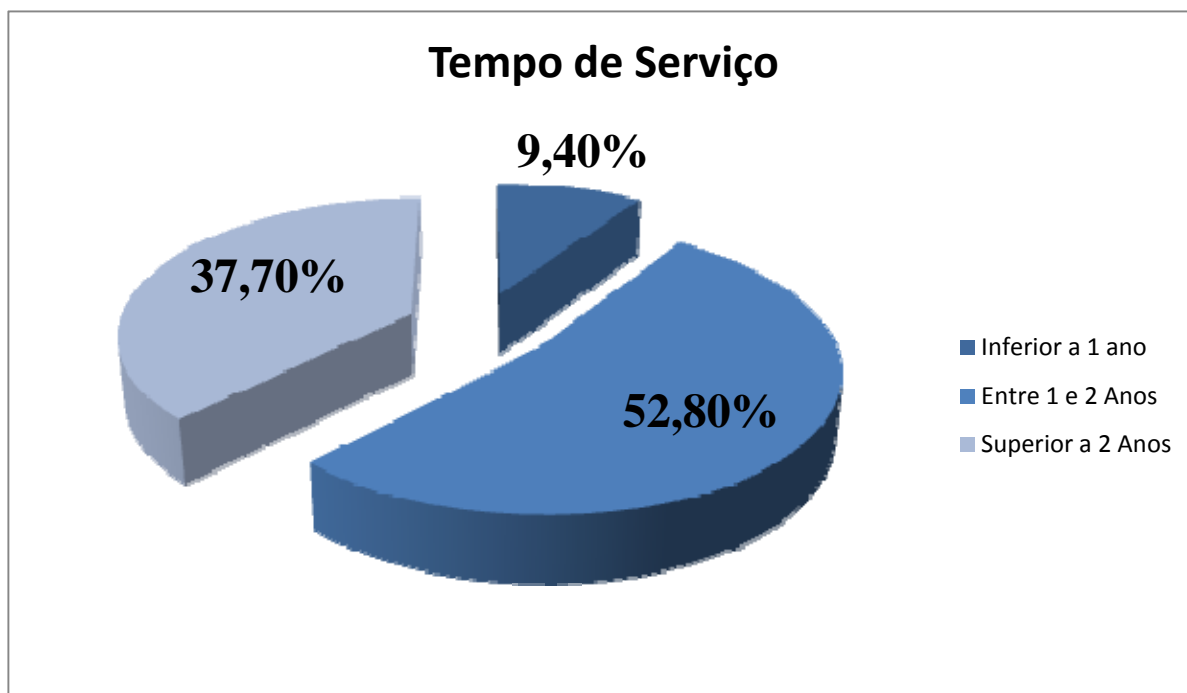


Gráfico 3 -Tempo de Serviço dos Inquiridos

### **H1 – O CFS/QP garante a satisfação dos militares que o frequentam:**

Quando se fala em satisfação em relação a um produto ou serviço, temos necessariamente de associar as expectativas que o indivíduo tem em relação a esse mesmo produto ou serviço. Neste sentido, pretendeu-se verificar se o CFS/QP conseguia corresponder às expectativas que os militares tinham em relação ao mesmo.

Como se pode observar no Quadro 2, 46,1% dos inquiridos encontram-se parcialmente satisfeitos com este curso, enquanto 3,5% apresentam-se totalmente satisfeitos com o CFS/QP, o que representa, na realidade, quase 50% de satisfação em relação ao CFS/QP. Por outro lado, quase 20% dos militares mostraram-se insatisfeitos com a realização deste curso, ou seja, não corresponde às expectativas que tinham formulado antes do ingresso.

É curioso verificar que 31,3% apresentaram um grau de satisfação neutro, o que demonstra que o curso lhes foi indiferente. Em satisfação, a indiferença deve ser considerada negativa, uma vez que o objectivo da maioria das organizações é obter a satisfação dos seus clientes. Por isso, quando um sujeito não consegue classificar a sua satisfação em relação a um produto ou serviço, deve ser vista como um factor negativo.



Quadro 2 – Satisfação pessoal atribuída ao CFS/QP

	Frequência das respostas	Percentagem	Percentagem Acumulada
Totalmente Insatisfeito	7	6,1	6,1
Insatisfeito	15	13	19,1
Nem Satisfeito, Nem Insatisfeito	36	31,3	50,4
Parcialmente Satisfeito	53	46,1	96,5
Totalmente Satisfeito	4	3,5	100
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	

Face a estes resultados, a hipótese de que o Curso de Formação de Sargentos do QP garante a satisfação dos militares que o frequentam é rejeitada, uma vez que cerca de metade dos inquiridos acabaram por revelar-se insatisfeitos com este curso.

**H2 – As competências conferidas pelo actual modelo do CFS/QP não respondem às necessidades funcionais da FA requerendo alteração da sua estrutura curricular:**

Para testar esta hipótese, os militares foram questionados sobre se a estrutura curricular actual do CFS/QP é adequada para o desempenho das suas actuais funções. Pretendia-se com esta questão aferir se as matérias leccionadas, eram importantes para as funções que agora desempenham.

Quadro 3 – Adequação da estrutura curricular do CFS/QP às funções actuais

	Frequência das respostas	Percentagem	Percentagem Acumulada
Inadequado	12	10,4	10,4
Pouco Adequado	50	43,5	53,9
Indiferente	22	19,1	73,0
Adequado	29	25,2	98,3
Totalmente Adequado	2	1,7	100
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	

Pela análise do quadro 3 verifica-se que a maioria dos inquiridos (53,9%) considera que a estrutura é pouco ou nada adequada para as tarefas que agora desempenham no dia-a-dia, ou seja, pensam que o curso não lhes trouxe as competências e valências adequadas para o exercício da sua função diária.



É, também, de constatar que 19% dos inquiridos encara que ter realizado o CFS/QP ou não é-lhes indiferente, uma vez que não melhoraram as suas competências, facto que também deve ser considerado negativo.

Por outro lado, 26,9% consideram que o curso é adequado ou totalmente adequado às suas funções diárias, ou seja, na sua óptica o CFS/QP trouxe-lhe mais-valias para o desempenho da sua função.

Os resultados podem ser visualizados no gráfico 4:

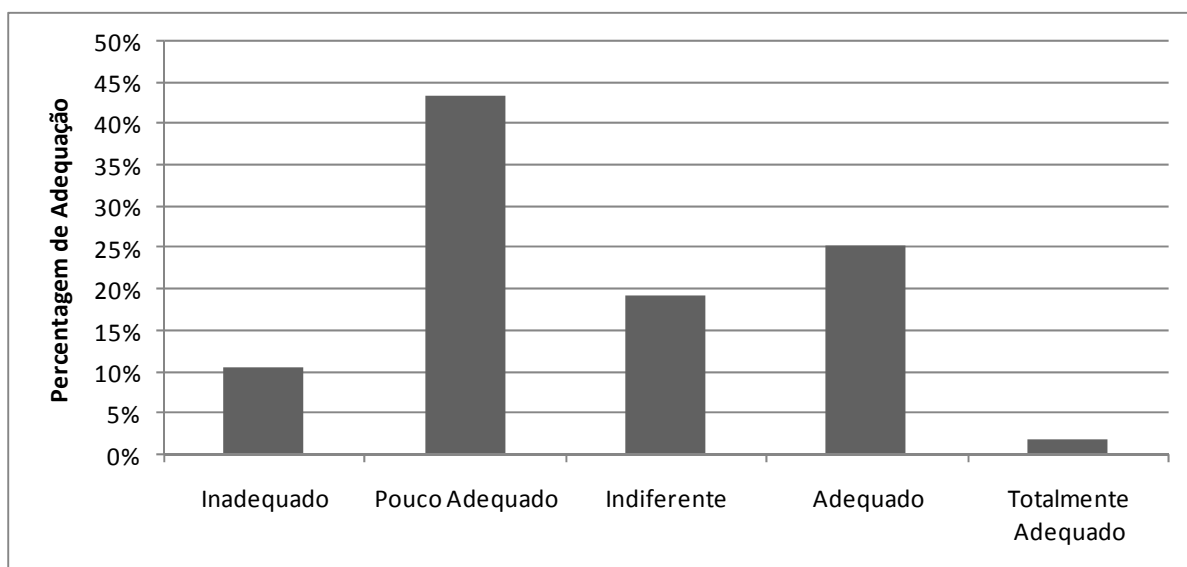


Gráfico 4 – Adequação da estrutura curricular do CFS/QP às funções actuais

Para completar o estudo desta hipótese recorreu-se igualmente à técnica da entrevista, tendo sido inquiridos o Director da Direcção de Instrução da Força Aérea, MGEN/PILAV Carlos Gromicho e o Director da Área de Formação de Sargentos no CFMTFA, MAJ/TMMA Francisco Beirolas.

A ambos foi colocada a questão de saber se o actual modelo de formação do CFS/QP responde às exigências da FAP, considerando os conhecimentos que os sargentos adquirem na formação inicial, para o desempenho das suas funções. Desta forma, pretendia-se conhecer a opinião de duas pessoas ligadas intimamente ao modelo do CFS/QP sobre a sua adaptabilidade às necessidades funcionais da Força Aérea.

Para o MGEN Carlos Gromicho o actual modelo de formação do CFS/QP, não responde às exigências da FAP, uma vez que à partida o modelo de formação do CFP/RC está estruturado para uma habilitação de base de 11º e 12º ano. Assim,



quando chegam ao CFS/QP, a maioria dos militares terá de repetir as mesmas matérias. O que importa retirar é que o CFS/QP terá de se adaptar em termos de habilitação conferida e, principalmente, na profundidade das matérias leccionadas, ao cumprimento da missão da FAP<sup>22</sup>.

Por outro lado, o MAJ Francisco Beiloras considera que o modelo actual não é nem o mais adequado nem o mais útil para os interesses da FAP, sugerindo aquele oficial que o modelo ideal deveria ser composto por duas fases, cada uma delas com a duração de um ano. Desta forma, a primeira corresponderia a uma componente eminentemente militar, comum a todas as especialidades, onde se preparam os futuros sargentos para o exercício da função enquanto militares. No segundo ano, o militar seria formado em contexto real de trabalho, onde iria ser confrontado com o exercício das funções a desempenhar no futuro<sup>23</sup>.

Face ao exposto, a hipótese é comprovada, uma vez que é reconhecida a necessidade de adaptação do CFS/QP às necessidades funcionais da FAP, requerendo uma alteração na sua estrutura curricular para ir ao encontro das competências necessárias para o desempenho da função de sargento.

### **H3 – Existem matérias que são repetidas ao longo do percurso de formação dos sargentos:**

Na questão três do questionário os militares foram confrontados com a repetição de matérias no CFS/QP, em comparação com o CFP/RC. Pretendia-se verificar qual a percentagem de matérias que são leccionadas no Curso de Formação de Sargentos do QP que já tinham sido aprendidas quando da realização do Curso de Formação de Praças em Regime de Contrato.

**Quadro 4 – Repetição de matéria no CFS/QP**

	Frequência das respostas	Percentagem	Percentagem Acumulada
0% - 20%	6	5,3	5,3
20% - 40%	20	17,7	23
40% - 60%	34	30,1	53,1
60% - 80%	40	35,4	88,5
80% - 100%	13	11,5	100
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	

<sup>22</sup> Tópico da entrevista ao MGEN Carlos Gromicho

<sup>23</sup> Tópico da entrevista ao Major Francisco Beiloras



Assim, no quadro 4, verifica-se que 77% dos inquiridos afirmam que existe uma repetição de temas ou disciplinas, na ordem dos 40% aos 100% em comparação com o CFP/RC, ou seja, as matérias ministradas em ambos os cursos aproxima-se exponencialmente.

Observando o gráfico 5 mais atentamente, constata-se que 35% dos inquiridos referiu ter repetido matérias no CFS/QP na ordem dos 60% aos 80%.

Por outro lado, a verdade é que apenas 5% da amostra, considera que o CFS/QP tem uma repetição de matérias na ordem dos 0% aos 20%, ou seja, que as matérias não se repetiram durante a sua formação. No entanto, não nos podemos esquecer que o facto dos militares poderem mudar de especialidade do CFP/RC para o CFS/QP, leva a que as matérias sejam necessariamente diferentes, o que pode explicar estes 5% da amostra.

O gráfico 5 permite-nos observar mais atentamente este fenómeno de repetição de matérias em ambos os cursos.

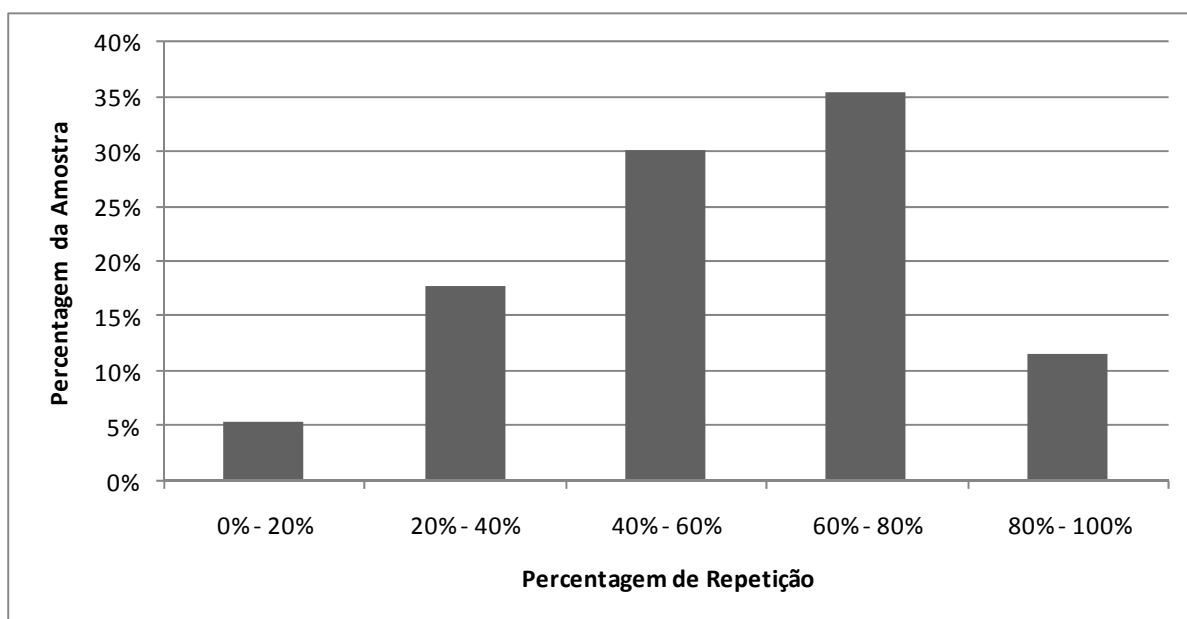


Gráfico 5 – Repetição de matéria no CFS/QP

Tal como aconteceu na hipótese anterior, e observando o quadro 7, o facto de existir repetição de matérias no CFS/QP relativamente ao CFP/RC, foi referenciando como um aspecto negativo do CFS/ QP pelos militares inquiridos.



Face a isto comprova-se a hipótese de que existem matérias que são repetidas ao longo do percurso de formação de sargentos, que se inicia no CFP/RC e termina no CFS/QP.

#### **H4 – O curso de formação de sargentos do QP não está estruturado para o vector de desenvolvimento pessoal:**

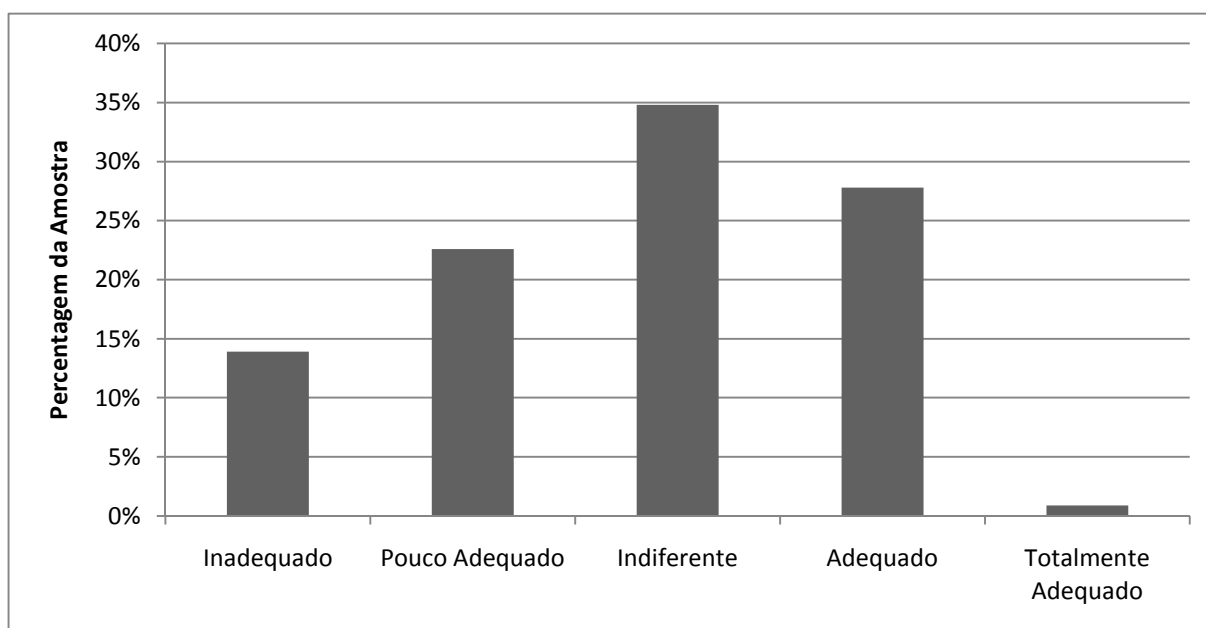
Na última questão foi solicitado aos inquiridos que expressassem a sua opinião relativamente à forma como o CFS/QP lhes proporcionou, ou não, a aquisição de competências necessárias para o prosseguimento dos estudos. Pedia-se ainda ao respondente que justificasse a sua opinião. Para a análise dos resultados, e tal como foi referido na metodologia, para além da estatística descritiva foi realizada uma análise de conteúdo das respostas fornecidas pelos candidatos para justificarem a sua opinião relativamente a esta questão.

Observando o quadro 5, observa-se um certo equilíbrio entre os inquiridos. Assim, 36,5% considera que o curso é pouco ou nada adequado no que diz respeito à aquisição de competências. Por outro lado, 28% considera o curso adequado para a obtenção de novas capacidades, enquanto para 34,8% ele é indiferente para a aquisição de novas competências.

**Quadro 5 – Aquisição de competências necessárias ao prosseguimento dos estudos**

	Frequência das respostas	Percentagem	Percentagem Acumulada
Inadequado	16	13,9	13,9
Pouco Adequado	26	22,6	36,5
Indiferente	40	34,8	71,3
Adequado	32	27,8	99,1
Totalmente Adequado	1	0,9	100
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	

No entanto, e fazendo uma análise mais profunda, podemos afirmar que o facto de cerca de 35% dos inquiridos considerar o CFS/QP como indiferente para a aquisição de novas competências, deve ser visto como um factor negativo, uma vez que se pretende que este género de cursos sirva como uma ferramenta de ensino, condutora de competências e mais-valias para a valorização pessoal do indivíduo. Posto isto, podemos considerar que 71% dos militares inquiridos tem uma percepção negativa acerca da contribuição do CFS/QP para a sua valorização pessoal.



**Gráfico 6 – Aquisição de competências necessárias ao prosseguimento dos estudos**

Como referido anteriormente, foi solicitado aos militares que apresentassem uma justificação para a resposta dada a esta pergunta. Como se trata de uma resposta aberta, torna-se essencial analisar as respostas uma a uma, de forma a poder criar agrupamentos de conteúdos, para facilitar a análise das respostas dadas.

No quadro 6 apresentam-se as justificações positivas dadas pelos inquiridos, ao passo que o quadro 7 contempla as respostas negativas referenciadas pelos respondentes. Em cada um dos quadros, os agrupamentos de respostas foram transformados em indicadores que reflectem opiniões dos militares inquiridos, relativamente à aquisição de competências pela realização do CFS/QP.

**Quadro 6 – Justificações Positivas relativas ao CFS/QP**

Indicadores	Frequência
Permite prosseguir os estudos	19
Proporciona valorização pessoal	8
Aumenta os conhecimentos teórico-práticos	7
Transmite conhecimentos para o exercício da função	3
Permite a evolução profissional	1
A formação em contexto de trabalho adequa-se às funções	2
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>





As respostas obtidas permitiram apurar um número de quarenta opiniões positivas. A justificação mais referenciada foi o prosseguimento dos estudos ( $f=19$ ). Neste caso, os inquiridos consideram que o facto de terem realizado o CFS/QP lhes deu bases para poderem prosseguir os estudos. De seguida, surge a valorização pessoal ( $f=8$ ) como factor positivo do CFS/QP, apesar de não identificarem claramente como é que essa valorização é conseguida.

Noutra perspectiva, sete militares indicaram que por terem realizado o CFS/QP os seus conhecimentos teórico-práticos formam aumentados, o que, por sua vez, se poderá reflectir na transmissão de conhecimentos para o exercício da função, tal como foi referido por outros elementos ( $f=3$ )

**Quadro 7 – Justificações Negativas relativas ao CFS/QP**

<b>Indicadores</b>	<b>Frequência</b>
Já tinha o 12º ano completo	<b>11</b>
CFS/QP semelhante ao CFP/RC	<b>8</b>
Não valoriza o prosseguimento de estudos	<b>8</b>
Valoriza pouco a parte académica	<b>5</b>
Os cursos não são adequados às funções	<b>22</b>
Não motiva o estudo	<b>1</b>
Não tem equivalência à formação ministrada no exterior	<b>21</b>
Matérias não são aprofundadas	<b>4</b>
Os formadores não têm uma formação adequada	<b>3</b>
Devia ter mais componente prática	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>

Relativamente às justificações para as respostas mais negativas à questão quatro, é de destacar que são mais do dobro do que as positivas. O facto de os militares percepcionarem ( $f=22$ ) que o curso não se adequa às funções desempenhadas depois do seu término, foi o motivo mais referenciado. De facto, estes militares dão conta que quando chegam ao novo posto trabalho, são confrontados com uma nova realidade para a qual não estavam preparados. Por outro lado, cerca de vinte e um dos inquiridos referem que o facto do curso e das disciplinas não terem equivalência à formação ministrada no exterior se reflecte na sua percepção da qualidade do CFS/QP, ou seja, consideram que este curso não acompanha as tendências de formação praticadas no exterior. É de referir que a grande maioria destas quarenta e quatro opiniões completavam-se com a palavra



atualização, ou reestruturação, o que indica que, para os militares, estes dois factores podem ser combatidos através de uma reestruturação dos currículos, de forma a adaptá-los à realidade.

O facto do CFS/QP ser muito semelhante ao CFP/RC foi também referenciado ( $f=8$ ) como sendo um factor negativo, uma vez que não lhes proporcionou conhecimentos significativos relativamente aos aprendidos no curso de praças. O mesmo número de militares indicou também que o curso realizado no CFMTFA não valoriza o prosseguimento de estudos, uma análise que entra em discordância com o analisado anteriormente.

Por último, é ainda de realçar que sete inquiridos referem que os cursos deveriam ter uma componente mais prática, de forma a tornarem-se mais actuais face à realidade laboral.

Deste modo, e tendo por base as respostas obtidas, parece poder confirmar-se a hipótese de que o CFS/QP não está estruturado para o vector de desenvolvimento pessoal.

Depois de analisadas as hipóteses, convém agora responder às perguntas derivadas, **“O curso de formação de sargentos do QP confere as competências específicas necessárias ao desempenho das funções?”** e **“Na estrutura curricular do curso de formação de sargentos do QP existem matérias que já tenham sido ministradas ao longo da formação adquirida anteriormente?”**.

Desta forma, com a análise das hipóteses verificou-se que, para a primeira pergunta derivada, o CFS/QP não confere as competências específicas necessárias para o desempenho das funções, uma vez que foi referenciado pela maioria dos inquiridos que a estrutura curricular não está adequada para as suas funções actuais, ou seja, consideram que quando foram colocados no posto de trabalho, não conseguiram aplicar os conhecimentos apreendidos durante o curso, por estes estarem desactualizados.

Relativamente à segunda pergunta derivada, verificou-se que de facto existem matérias que já tinham sido leccionadas durante a formação adquirida anteriormente, e que foram repetidas durante o CFS/QP. Isto significa que os inquiridos consideram que o facto de terem realizado este curso, não lhes trouxe novos conhecimentos quando comparados com os adquiridos durante o CFP/RC.

Face a isto, podemos então responder à nossa pergunta de partida **“O actual modelo de formação do Curso de Formação de Sargentos do Quadro**



**Permanente está adequado às actuais necessidades funcionais da Força Aérea?”.**

De facto, e mais uma vez tendo em conta as respostas obtidas, pode dizer-se que o actual modelo de formação do CFS/QP não está adequado às actuais necessidades funcionais da FAP, uma vez que, aparentemente, não consegue formar as pessoas de acordo com a função que vão desempenhar no futuro, apresenta uma grande repetição das matérias leccionadas na formação inicial, enquanto praça, e não confere valorização pessoal aos militares que o frequentam. Ora, com a conjugação destes factores é de fácil percepção que urge modificar algo neste modelo de formação que vá de encontro às necessidades funcionais da FAP.



## **Conclusões**

O sucesso da Instituição no cumprimento das suas missões depende do bom desempenho dos seus elementos. Por sua vez, esse desempenho depende da formação conferida aos militares no início da sua carreira profissional. Uma formação que se quer, sobretudo, adequada às necessidades da Instituição, mas sem perder de vista as qualidades, características e motivações individuais.

O desenvolvimento deste trabalho permitiu avaliar a forma como o actual CFS/QP está organizado e as lacunas com as quais se debate. Entre as dificuldades observadas destacou-se a redundância de conteúdos entre os CFP/RC e os CFS/QP e, mais importante do que isso, há conteúdos essenciais para servir as necessidades funcionais da FAP que não são adequadamente ministrados.

No contexto da actual mudança do sistema educativo nacional, a instituição militar e, particularmente, a FAP não pode abstrair-se da reestruturação a executar ao actual modelo de formação dos sargentos do QP. Revela-se então fundamental estabelecer metas concretas para a alteração deste modelo, de forma a habilitar os sargentos com competências necessárias às suas funções iniciais.

A tipologia dos sistemas de armas que operam actualmente na FAP já não corresponde à de épocas anteriores; isso obriga a que os meios mais avançados sejam operados e mantidos por pessoal mais qualificado. O progresso tecnológico apela pois a uma constante actualização da estrutura curricular da formação da classe de sargentos. Com efeito, a exigência na qualidade e actualidade da formação aumenta em função da especificidade e complexidade dos saberes necessários ao desempenho profissional dos formandos.

Os sargentos da FAP exercem, de acordo com os respectivos quadros especiais e postos, funções de chefia, de carácter técnico, administrativo e logístico, quer ao nível de unidades, órgãos e serviços, quer ao nível de Estado-Maior, como ainda em representações diplomáticas no estrangeiro. A adequação da formação dos sargentos, no sentido de dar resposta a estas exigências, através de um modelo do CFS/QP com configurações diferentes das actuais, tem sido uma intenção constante da FAP.

A formação necessária ao exercício de funções de natureza prática, obriga a que a Instituição Militar proporcione aos sargentos uma formação que integre componentes de natureza científico-tecnológica, militar, aeronáutica e de aptidão física, que garantam ao



militar a preparação adequada ao exercício das suas funções e que promova, simultaneamente, a sua valorização pessoal.

Na opinião de alguns autores o sucesso de qualquer organização depende do desempenho dos seus elementos e identificam o conhecimento dos seus recursos humanos como o bem mais precioso. No caso da FAP esta variável é particularmente importante, uma vez que a continua evolução tecnológica exige formação adequada dos seus militares, de modo a que possam ser atingidos os níveis de qualidade e segurança desejados.

Na FAP esta preparação é iniciada com a frequência do CFS/QP. O curso proporciona a formação inicial da especialidade que confere a certificação de qualificação profissional de nível 3 da União Europeia. O curso é ministrado no CFMTFA e tem a duração de um ano lectivo. Neste ano desenvolve-se, sobretudo, a componente específica de cada uma das especialidades e a APT. Ao curso são admitidas as praças em regime de contrato com o 12º de escolaridade.

Mais do que em qualquer outra organização, na Força Aérea, espera-se que a formação seja dirigida, planeada, realizada e controlada de forma coerente com a função, visto que o desempenho das funções técnicas exige, na maior parte dos casos, saberes e competências altamente específicas e complexas.

Assim, a actividade formativa dirigida aos sargentos, e particularmente a inicial (CFS/QP), não pode alhear-se dos requisitos técnicos e das necessidades operacionais. Por inerência das suas funções, estes militares desempenham tarefas de natureza técnica e prática, logo é imprescindível que a Instituição lhes proporcione a formação adequada às suas funções.

O Grupo de Formação no CFMTFA deve ter a capacidade de se reorganizar, evoluir e adaptar às novas realidades de um ensino que cada vez se revela mais exigente, devendo formar militares devidamente qualificados e preparados para os novos desafios assumidos pela Instituição no âmbito das suas missões.

Para responder à pergunta de partida formulada foi construído, no primeiro capítulo, um quadro conceptual de análise, onde se procurou assimilar a pertinência do modelo de formação e da sua construção curricular.

Para a avaliação da formação dos sargentos da FAP identificaram-se alguns indicadores que permitem analisar a eficácia da formação, tendo em conta que é fundamental que na Força Aérea a formação dos sargentos do QP, garanta o ajustamento dos seus conteúdos curriculares às exigências das funções dos formandos, quer em termos de relevância, quer em termos de aprofundamento dos conhecimentos.



Para testar e validar as hipóteses foram inquiridos por entrevista o Director da Direcção de Instrução e o Director da Área de Formação de Sargentos, entidades que intervêm directamente no CFS/QP. Os sargentos que frequentaram o CFS/QP, na modalidade 12º ano no CFMTFA, entre 2004 e 2007, foram inquiridos por questionário. Relativamente à comprovação das hipóteses, verificou-se que, à excepção da primeira, todas as hipóteses foram verificadas e comprovadas.

Assim, em relação à primeira hipótese **“O CFS/QP garante a satisfação dos militares que o frequentam”**, verificou-se que 50% dos militares que responderam ao inquérito não estão satisfeitos com o Curso de Formação de Sargentos que frequentaram.

Por outro lado, comprovou-se que a estrutura curricular do CFS/QP não corresponde às actuais funções desempenhadas pelos sargentos. Esta é, aliás, a opinião de 73% dos militares inquiridos.

Cerca de 80% dos militares que responderam ao inquérito afirmam que existe uma repetição de matérias dos 40% aos 100%, comprovando assim que as matérias do CFS/QP são repetidas ao longo do percurso de formação de sargentos.

Noutra perspectiva, 71% dos militares inquiridos têm uma percepção negativa acerca da contribuição do CFS/QP para a sua valorização pessoal, uma vez que consideram que o CFS/QP não lhes trouxe mais-valia em relação às competências e valência já adquiridas anteriormente.

Assim, comprovou-se que o modelo actual do Curso de Formação de Sargentos do QP necessita de ser modificado, de forma a poder adaptar-se às novas realidades funcionais da FAP, nomeadamente no que diz respeito às habilitações conferidas e às próprias matérias leccionadas durante o curso.

A concepção do currículo de curso deve permitir a aquisição de competências necessárias ao eficaz desempenho de funções. Igualmente, os modelos e práticas pedagógicas têm de assegurar que os formandos aprendam realmente o que se pretende e, nomeadamente, que aprendam a aprender. Como factor determinante para a eficácia desta formação, é essencial que esta seja concebida de forma a preparar os formandos para a transferência para o local de trabalho dos conhecimentos adquiridos.

Desta forma, a resposta à questão de partida **“O actual modelo de formação do Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente está adequado às actuais necessidades funcionais da Força Aérea?”** é negativa, dado que o modelo actual revela várias insuficiências conforme anteriormente exposto.



Com a oportunidade da realização deste trabalho, julgamos ter contribuído para evidenciar a necessidade da reestruturação da formação inicial dos sargentos do QP, face aos novos desafios e às necessidades de operar os actuais e futuros sistemas de armas.

Na perspectiva da continuidade do estudo iniciado com este trabalho de investigação, em que analisamos a problemática do actual modelo de formação do CFS/QP, propomos à DINST as seguintes recomendações:

- a. Reestruturação curricular que garanta uma formação capaz de permitir aos militares que terminam o CFS/QP:
  - Assumir, de forma geralmente autónoma, responsabilidades de execução técnica de alto nível de complexidade;
  - Obter uma competência reconhecida pela Agência Nacional para a Qualificação, de acordo com a legislação em vigor relativamente aos cursos de especialização tecnológica de nível 4 da EU.
- b. Orientação e coordenação das Comissões Técnicas de Especialidades de forma a definirem os conteúdos curriculares e avaliação adequados.
- c. Elaboração dos diferentes PDINST que deverão incluir os procedimentos anteriormente indicados.

Numa sociedade competitiva como a actual, pertencente à era do conhecimento, a aposta na formação dos recursos humanos é um investimento de retorno seguro para o indivíduo, para a instituição e para a sociedade. Esperamos com a realização deste trabalho ter contribuído, ainda que forma necessariamente modesta, para a prossecução desse objectivo.



## **Bibliografia**

### **Livros:**

- BOBBIT, Franklin (1971). *The curriculum*. New York, Arno Press.
- CAETANO, António (2007). *Avaliação da Formação. Estudos em Organizações Portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte, p. 19-37
- CARDOSO, Abílio (1987). Em torno dos conceitos de currículo e de desenvolvimento curricular. In *Revista Portuguesa de Pedagogia*, Ano XXI, p. 221-229.
- CARVALHO, Angelina, DIOGO, Fernando. *Projecto Educativo*. Porto: Edições Afrontamento, p. 76.
- FERNANDES, Graça, et al (1992). *Desenvolvimento Curricular*. Lisboa: Ministério da Educação, GEP, p. 83-99.
- JANUÁRIO, Carlos (1988). *O currículo e a reforma do ensino: Um modelo sistémico de elaboração dos programas escolares*. Lisboa: Livros Horizonte.
- LEITÃO, José Alberto (2002). Trabalho, qualificações e novas competências, in: SILVA, Isabel Melo, et al (org.). *Educação e Formação de Adultos – Factor de desenvolvimento, Inovação e Competitividade*. Lisboa: Ad Litteram, p.75.
- NOGUEIRA, Inácio (2002). *Projecto EFA – Enquadramento, centralidade, e reflexões em torno do seu modelo teórico*, In: SILVA, Isabel Melo, et al (org.). *Educação e Formação de Adultos – Factor de Desenvolvimento, Inovação e Competitividade*. Lisboa: Ad litteram, p. 82.
- PACHECO, José Augusto (1996). *Currículo: Teoria e Praxis*. Porto: Porto Editora, p. 17.
- PACHECO, José Augusto (1996). *Currículo: Teoria e prática*. Porto: Porto Editora.
- PEREIRA, Orlindo Gouveia (1999). *Fundamentos de Comportamento Organizacional*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. p. 237-249.
- QUIVY, R., CAMPENHOUDT, Luc Van (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, 2ª ed., Gradiva.
- RIBEIRO, António Carrilho (1990). *Desenvolvimento curricular*. Lisboa: 3ª ed., Texto Editora.
- RIBEIRO, Lucie Carrilho (1989). *Avaliação da aprendizagem*. Lisboa: Texto Editora.
- TABA, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and practice*. New York: Harcourt, Brace and World.
- TANNER, D., TANNER, L. (1980). *Curriculum development: Theory into practice*. London: Collier Mc Millan Publishers.





TRIGO, Maria Márcia (2002). Tendências da educação e da formação das pessoas, In: SILVA, Isabel Melo, at al (org). Educação e Formação de Adultos – Factor de Desenvolvimento, Inovação e Competitividade. Lisboa: Ad litteram, p. 25.

TYLER, Ralph W. (1976). Princípios básicos do currículo e ensino. Porto Alegre: Editora Globo.

### **Publicações Militares**

MATOS, Maria da Luz (2008). *Sistema da Qualidade para o Ensino na Academia da Força Aérea*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.

NUNES, Jorge (2008). *Planeamento de Serviços de Saúde – A Reorganização do Internamento dos Hospitais Militares*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.

### **Documentos de trabalhos:**

CIME – Comissão Interministerial para o Emprego. Terminologia de Formação Profissional. Alguns Conceitos de Base – III. Lisboa. 2001. [referência de 5 de Janeiro de 2009]. Disponível na internet em: <http://www.dgefp@dgefp.mts.gov.pt>

Cursos de Especialização Tecnológica: Nova Oferta Formativa Profissionalizante. [referência de 5 de Janeiro de 2009]. Disponível na internet em: <http://www.dges.mctes.pt>

FORÇA AÉREA. DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO. PDINST 141-5. Formação Anual de Cursos da Direcção de Instrução. 2008.

LEI DE BASES DO SISTEMA EDUCATIVO. [referência de 10 de Dezembro de 2008]. Disponível na Internet em: <http://www.dges.mctes.pt>

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL. Grupo de Trabalho para a Reestruturação das Carreiras Militares das Forças Armadas. Relatório Final. Lisboa. 2007.

O PROCESSO DE BOLONHA. [referência de 5 de Janeiro de 2009]. Disponível na Internet em: <http://www.dges.mctes.pt>

### **Sítios da Internet:**

WIKIPÉDIA. [referência de 5 de Janeiro de 2009]. [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) [em linha].

PROCESSO DE BOLONHA. [referência de 10 de Dezembro de 2008]. [http://bolonha.uma.pt/?page\\_id=10](http://bolonha.uma.pt/?page_id=10)



### **Entrevistas:**

Tópico de Entrevista com o MGEN/PILAV Carlos Gromicho, na Direcção de Instrução, em Alfragide, 20 de Fevereiro de 2009.

Tópico de Entrevista com o MAJ/TMMA Francisco Beirolas, no CFMTFA, em OTA, 02 de Fevereiro de 2009.

### **Legislação:**

Portaria nº 145/2002, de 15 de Fevereiro. Diário da República nº 39, I Série-B, p.1249-1265. Ministérios da Defesa Nacional e da Educação.

Portaria nº 304/2004, de 23 de Março. Diário da República nº 70, I Série-B, p. 1641-1646. Ministério da Defesa Nacional.

Portaria nº 1044/2003, de 23 de Setembro. Diário da República nº 220, I Série-B, p. 6168. Ministério da Defesa Nacional e da Educação.

Lei nº 49/2005, de 30 de Agosto. Diário da República nº 166, I Série-A, p. 5122-5138. Assembleia da República.

Lei nº 174799, de 21 de Setembro. Lei do Serviço Militar, p. 1-14.

Decreto-Lei nº 7/2001, de 18 de Janeiro. Diário da República nº15, I Série-A, p. 265.

Decreto-Lei nº 42/2005, de 22 de Fevereiro. Diário da República nº 37, I Série-A, p. 1494-1499.

Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de Março. Diário da República nº 60, I Série-A. p. 2242-2257.

Decreto-Lei nº 88/2006, de 23 de Maio. Diário da República nº 99, I Série-A. P.3474-3478

Portaria nº 1307/2003, de 25 de Novembro. Diário da República nº 273, I Série-B. p. 8032-8033.

Decreto-Lei nº 396/2007, de 31 de Dezembro. Diário da República nº 251, Iª Série. P. 9168.

Decreto-Lei nº 289/2000, de 14 de Novembro. Diário da República nº263, Iª Série-A p.6425-246.

### **Documentação:**

NEP nº DE 218, de 27 de Julho 2007, do IESM.

Informação nº 06/08, de 15 de Julho, do IESM.

Despacho do CEMFA, de 24 de Abril de 2008, exarado na Informação nº 10798, de 21 de Abril de 2008.



## **Anexo A - Corpo de conceitos**

Modelo de Formação do Curso de Formação de Sargentos: Conjunto organizado das actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atributos e formas de comportamentos, exigidos como preparação adequada para o exercício das funções, inerentes às especialidades da classe de sargentos da Força Aérea.

Competências: Conjunto estabilizado de comportamentos a nível cognitivo, psicomotor ou afectivo, que habilita o individuo para realizar uma actividade, uma função ou uma tarefa específica.

Curso: Actividade formal de instrução, iniciada em determinada data, ministrada sob a égide de um órgão da Força Aérea Portuguesa ou de outro ramo das Forças Armadas ou de instituição civil legalmente competente para o efeito, com duração não inferior a 10 horas lectivas, com o objectivo geral de formar e qualificar o pessoal da Força Aérea Portuguesa, ou satisfazer condições de promoção.

Desenvolvimento pessoal: Formação adquirida que contribui para o desenvolvimento do militar como ser humano.

Estrutura curricular: Forma eficaz e eficiente de ministrar conhecimentos transversais relevantes e acessíveis que proporcionam aos formandos um quadro de competências que contribua para os tornar cidadãos informados, responsáveis e inseridos numa sociedade global, tendo em consideração as restrições em termos de recursos humanos e materiais ao dispor da instituição.

Necessidades funcionais: São as que implicam o exercício das competências legalmente estabelecidas para os militares da Força Aérea.



## **Anexo B - Inquérito**

### **DIAGNÓSTICO SOBRE O MODELO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS DO QUADRO PERMANENTE MODALIDADE 12.º ANO**

O inquérito destina-se aos **1SAR e 2SAR** que frequentaram os **Cursos de Formação de Sargentos**, na modalidade 12º ano no CFMTFA, entre 2004 e 2007, inclusive.

Nas perguntas de escolha múltipla, solicitamos-lhe que responda, colocando uma cruz (X) no quadrado que melhor corresponda à sua opinião, mediante a escala apresentada. Nas respostas descritivas seja sucinto e objectivo.

#### **A – Caracterização do Inquirido:**

1. Sexo: Feminino ☐ Masculino ☐

2. Idade: \_\_\_\_\_

3. Posto: 1SAR ☐ 2SAR ☐

4. Especialidade: \_\_\_\_\_

5. Tempo que decorreu após o termo do CFS/QP:

Inferior a 1 ano ☐

Entre 1 e 2 anos ☐

Superior a 2 anos ☐



**B – Avaliação do Modelo de Formação actual:**

1. Que grau de satisfação pessoal atribui ao Curso de Formação de Sargentos do QP.  
**(Totalmente adequado / Adequado / Indiferente / Pouco Adequado / Inadequado)**
  
2. Indique se a estrutura curricular do actual Curso de Formação de Sargentos do QP é adequada para o desempenho das suas actuais funções.  
**(Totalmente adequado / Adequado / Indiferente / Pouco Adequado / Inadequado)**
  
3. Relativamente às matérias que lhe foram ministradas durante o Curso de Formação de Sargentos do QP, indique, na percentagem que julgue mais aproximada, se as mesmas já lhe tinham sido ministradas durante o Curso de Formação de Praças.  
**(80 a 100% / 60 a 80% / 40 a 60% / 20 a 40% / 0 a 20%)**
  
4. Relativamente à sua valorização pessoal, em que medida considera que o Curso de Formação de Sargentos do QP lhe proporcionou a aquisição de competências necessárias ao prosseguimento dos estudos. Justifique a sua opinião.  
**(Totalmente adequado / Adequado / Indiferente / Pouco Adequado / Inadequado)**



## **Anexo C - Entrevista**

AO DIRECTOR DA DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO MGEN CARLOS GROMICHO

1. O actual modelo de formação do CFS/QP responde às exigências da FAP, considerando os conhecimentos que os sargentos adquirem na formação inicial, para o desempenho das suas funções?
2. Estão identificadas em sede CTE necessidades de alteração do actual modelo de formação e/ou do conteúdo programático?



## **Anexo D - Entrevista**

AO DIRECTOR DA ÁREA DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS DO CFMTFA  
MAJ/TMMA FRANCISCO BEIROLAS

1. Considera que o actual modelo de formação inicial dos sargentos do QP está adequado ao desempenho de funções?
2. Considera útil o reporte do desempenho dos sargentos recém formados após a sua colocação, para melhorar a adequação da formação inicial ministrada no CFMTFA?
3. A alteração nas matérias/assuntos do CFS/QP, deve ser encarada num futuro de curto ou médio prazo?
4. Como encara a aplicação do processo de Bolonha como alternativa ao actual modelo de formação de sargentos do QP?
5. Os cursos de especialização tecnológica (CET) serão outra opção a considerar como formação inicial dos sargentos do QP?